

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang Kendari

Muhammad Erman Bani
Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer (STMIK),
Catur Sakti Kendari
Email koresponden: ermanbani18@gmail.com

*Naskah diserahkan: 17-04-2021
Diterima: 28-04-2021*

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja karyawan di Kantor PT. PLN (Persero) Cabang Kendari. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dikirimkan kepada 65 orang responden yang ditetapkan secara sensus. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada taraf kepercayaan 95%. Oleh karena itu, diharapkan agar pimpinan dan pegawai Kantor PT. PLN (Persero) Cabang Kendari untuk terus memperbaiki dan meningkatkan prestasi kerja melalui pembentukan budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Prestasi Kerja Karyawan.

ABSTRACT: *This study aims to determine the influence of organizational culture and physical work environment on employee performance at PT Office. PLN (Persero) Branch Kendari. Data obtained from 65 respondents in the census using a questionnaire. Analysis data using multiple linear regression analysis. The analysis showed that the variables of organizational culture and the physical working environment have a significant effect either partially or simultaneously on employee performance at the level of 95%. Therefore, it is expected that the managers and staff of the Office of PT. PLN (Persero) Branch Kendari to continue to improve and enhance work performance through the establishment of organizational culture and physical work environment.*

Keywords: *Organizational Culture, Physical Work Environment, Employee Job Performance.*

PENDAHULUAN

Budaya merupakan sesuatu yang pasti ada dalam suatu kelompok manusia atau organisasi. Kitapun hidup dalam suatu masyarakat yang memiliki budaya yang berbeda dengan budaya masyarakat yang lain. Misalnya kebudayaan umum orang Indonesia adalah ramah tamah dan suka berbasa-basi, serta menjunjung tinggi nilai kebersamaan atau kelompok, lain halnya dengan orang barat yang tanpa basa-basi dan bersifat individualis. Kebudayaan yang kita miliki secara sadar atau tidak akan mempengaruhi sikap dan perilaku dalam berbagai aspek kehidupan.

Tidak berbeda dengan budaya yang mempengaruhi masyarakatnya, maka budaya organisasi juga akan mempengaruhi sikap dan perilaku semua anggota organisasi tersebut. Budaya yang kuat dalam organisasi dapat memberikan paksaan atau dorongan kepada para anggotanya untuk bertindak atau berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Dengan adanya ketaatan atas aturan dan juga kebijakan-kebijakan perusahaan tersebut maka diharapkan bisa mengoptimalkan kinerja dan produktivitas para karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi perlu diketahui oleh pimpinan atau manager untuk memudahkan mereka dalam menentukan sikap, bagaimana mereka harus bertindak agar para anggotanya bisa diarahkan menuju suatu sikap dan perilaku yang akan berguna untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins (1996:289); budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, dan merupakan suatu sistem makna bersama. Mengingat budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan. Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dengan budaya organisasi dan pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keaneka ragam sumber-sumber daya yang ada sebagai stimulus seseorang untuk bertindak.

Dengan adanya budaya organisasi akan memudahkan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan perusahaan dan membantu karyawan untuk mengetahui tindakan apa yang seharusnya dilakukan sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam perusahaan dan menjunjung tinggi nilai-nilai tersebut sebagai pedoman karyawan untuk berperilaku yang dapat dijalankan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Menurut S. Alex Nitisemito (1996) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja yang baik, aman, bersih dan sehat akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja lebih dititikberatkan pada keadaan fisik tempat kerja.

Lingkungan kerja fisik yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi maupun dalam membangkitkan semangat kerja karyawan sehingga dapat mengerjakan tugas-tugas dengan baik. Faktor lingkungan kerja fisik yang lainnya juga perlu diperhatikan. Disamping itu, karyawan akan lebih senang jika fasilitas dan peralatan dan faktor lainnya memadai seperti: penerangan ditempat kerja, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, dan hubungan karyawan.

Lingkungan kerja yang baik diciptakan oleh perusahaan akan sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup dari perusahaan karena tidak jarang perusahaan mengalami gulung tikar dikarenakan adanya lingkungan kerja yang

tidak kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif yang diciptakan oleh karyawan dan perusahaan akan mendorong efektivitas dari perusahaan tersebut di dalam menjalankan roda organisasinya serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi karena adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan.

PT. PLN (Persero) Cabang Kendari merupakan organisasi bisnis mempunyai 2 tujuan yaitu Pertama, menghasilkan laba optimal bagi organisasi itu sendiri. Kedua, bagaimana memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat sebagaimana layaknya Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

Untuk mencapai tujuan tersebut yang harus dilakukan adalah bagaimana meningkatkan prestasi keseluruhan jajaran karyawan perusahaan. Dalam hal ini PT. PLN (Persero) Cabang Kendari merupakan salah satu badan usaha milik Negara yang berdasarkan kenyataannya memiliki tingkat komitmen kerja yang tinggi di bandingkan dengan instansi pemerintahan. Sumber daya manusia merupakan aset utama perusahaan yang menjadi tumpuan harapan bagi kelangsungan hidup, kemajuan, dan perkembangan perusahaan. Perusahaan telah melakukan berbagai upaya dalam hal memberikan insentif ekonomi dalam bentuk finansial yang disertai dengan melakukan kebijakan dalam hal disiplin pada jajaran karyawan, tetapi hal tersebut ternyata belum dapat dikatakan sesuai dengan apa yang diharapkan, untuk mengantisipasi hal tersebut perusahaan telah melakukan berbagai upaya seperti memberikan pelatihan/pendidikan bagi karyawan dalam lingkup internal khususnya yang dilakukan kantor wilayah dan pusat, serta memberikan kebebasan penuh untuk melaksanakan tugas/pekerjaannya dengan tidak menyimpang dari peraturan perusahaan yang ada. Pada dasarnya usaha-usaha yang dilakukan merupakan bagian dari proses menentukan komitmen kerja karyawan. Berdasarkan kenyataan yang ada dilapangan pada saat ini masih terdapat hal-hal yang menjadi keluhan dalam pemadaman listrik yang terjadi di kota Kendari, tetapi yang perlu disadari bahwa hal tersebut bukan atas kelemahan atau kekurangan karyawan melainkan kelemahan dalam faktor penyediaan peralatan dan gangguan alam yang tidak bisa dihindari.

Jurnal yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon". Tahun 2005 oleh Eka Idham Lip K Lewa dan Subowo. Menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan hasil Penelitian yang diperoleh oleh Joko Purnomo tahun 2008 dalam jurnalnya "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara". Yang menyatakan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan hal tersebut, maka perlu dilakukan penelitian mengenai "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Cabang Kendari".

Budaya Organisasi

Robbins (2010) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak. Dalam kebanyakan organisasi, nilai-nilai dan praktek-praktek yang dianut bersama ini telah berkembang pesat seiring dengan perkembangan zaman dan benar-benar sangat mempengaruhi bagaimana sebuah organisasi dijalankan. Tampubolon (2003) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai kunci, kepercayaan dan pemahaman-pemahaman yang dibentuk untuk anggota-anggota organisasi.

Moeliono (2004) memperjelaskan dengan mengartikan budaya organisasi sebagai sistem nilai-nilai, keyakinan, dan kebiasaan bersama dalam organisasi yang berinteraksi dengan struktur formal untuk menghasilkan norma perilaku. Kreitner dan Kinicki (2003) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengikat anggota dari organisasi. Schein (1992) mengemukakan bahwa, "budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar, diciptakan, diketahui, atau dikembangkan oleh suatu kelompok untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, sehingga dianggap perlu untuk diajarkan kepada para anggota baru sebagai cara yang benar dalam memandang, berpikir, dan berperasaan mengenai masalah yang dihadapi".

Griffin & Ebert seperti dikutip oleh Nimran, 1999 menyebutkan budaya organisasi sebagai "pengalaman, sejarah, keyakinan dan norma-norma bersama yang menjadi ciri organisasi. Nirman (1992) mengatakan bahwa dalam hidupnya, manusia dipengaruhi oleh budaya dimana dia berada, seperti nilai-nilai, keyakinan dan perilaku sosial/masyarakat, yang kemudian menghasilkan budaya sosial atau budaya masyarakat, yang kemudian menghasilkan budaya sosial atau budaya masyarakat. Hal yang sama juga akan terjadi bagi anggota organisasi dengan segala nilai keyakinan dan perilakunya dalam organisasi, yang kemudian menciptakan budaya organisasi".

Pabundu (2008:4) menyatakan budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. McKenna dan Beech (2000: 63) budaya organisasi atau budaya organisasi merupakan seperangkat nilai yang diterima selalu benar, yang membantu seseorang dalam organisasi untuk memahami tindakan-tindakan mana yang dapat diterima dan tindakan mana yang tidak dapat diterima. Makmuri (2005: 531) budaya organisasi didefinisikan sebagai sebuah corak dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh sebuah kelompok tertentu untuk belajar mengatasi problem-problem kelompok dari Adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja dengan baik.

Lingkungan Kerja

Menurut Alex S Nitisemito (2000:183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para

pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Menurut Sedarmayati (2001:1) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik.

Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2002) Prestasi Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Lopes dalam Swasto (1996) mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Hal ini berkaitan dengan kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu dalam kurun waktu tertentu. Lower dan Porter (1968) dalam Indra Wijaya (1989) menyebutkan bahwa prestasi kerja merupakan perpaduan antara motivasi dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau prestasi seseorang tergantung kepada keinginan untuk berprestasi dan kemampuan yang bersangkutan untuk melakukannya.

Rao (1986) mengatakan bahwa prestasi suatu perusahaan tidak dapat dilepaskan dari prestasi kerja setiap individu yang terlibat didalamnya. Hal ini berarti bahwa tercapainya tujuan yang telah diterapkan oleh perusahaan banyak tergantung pada kerja karyawannya. Prestasi kerja berkaitan dengan tujuan dalam arti sebagai suatu hasil dari perilaku kerja seseorang. Prestasi diberikan batasan sebagai hasil dari pola dua tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan sesuai dengan standar yang ditetapkan, baik kualitas maupun kuantitas (Anoraga,1992)

Definisi prestasi kerja menurut Baskorowati (1987) adalah hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, menurut kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tertentu. Kustartini (1971), Prestasi Kerja adalah kesanggupan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan, bermutu dan tepat mengenai sasarannya. Untuk menilai mutu tidaknya suatu hasil pekerjaan dapat dilihat dari jumlah kekurangan kesalahan dari hasil kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian eksplanatif, artinya penelitian yang menjelaskan secara keseluruhan dari objek yang diteliti dalam batas-batas tertentu. Penelitian ini menjelaskan pengaruh budaya organisasi yang terdiri dari inovasi memperhitungkan resiko, memberi perhatian pada setiap masalah secara detil, berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai, berorientasi kepada semua kepentingan anggota, Agresif dalam bekerja, mempertahankan dan menjaga

stabilitas kerja dan lingkungan kerja fisik yang terdiri dari penerangan ditempat kerja, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, hubungan karyawan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Cabang Kendari.

Penelitian ini mengambil lokasi pada PT. PLN (Persero) Cabang Kendari yang terletak di jalan Ahmad Yani Kendari. Perusahaan ini bergerak dalam bidang penerangan kepada masyarakat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Kendari yang berjumlah 65 orang yang kesemuanya dijadikan sebagai responden. Teknik pengambilan responden yang dipergunakan berdasarkan pendapat Arikunto (2002). Namun, apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Mengingat jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka berdasarkan ketentuan tersebut penelitian menggunakan seluruh populasi, yaitu seluruh karyawan yang bekerja di lingkungan Kantor PT. PLN (Persero) Cabang Kendari sebagai unit responden.

Tabel 1 Jumlah karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Kendari

NO	URAIAN JABATAN	JUMLAH KARYAWAN
1	Manajer cabang	1
2	Distribusi	9
3	Pembangkit	12
4	Niaga dan pelayanan pelanggan	24
5	Keuangan	5
6	Sumber daya manusia & administrasi	14
	JUMLAH	65

Sumber: PT. PLN (Persero) Cabang Kendari

Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Dalam menganalisis data, beberapa cara yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Analisis data dengan menggunakan statistic deskriptif, yaitu statistic yang dipergunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2011). Penggunaan statistic deskriptif untuk memberikan deskripsi mengenai variabel melalui penggunaan tabel frekuensi.
2. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi, lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor PLN (Persero) Cabang Kendari. Persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y_i = a + b_1X_{1i} + b_2X_{2i} + \dots + b_kX_{ki} + e_i \quad (\text{Sumber: Supranto, 2008})$$

Dimana: Y_i = Variabel dependen
 X_i = Variabel independen (dimana $i=1,2,\dots,k$)
 b_i = Koefisien regresi ke – i (dimana $i=1,2,\dots,k$)

a = Konstanta
e = Faktor kesalahan

Aplikasi model tersebut selanjutnya dikondisikan dengan penelitian ini sehingga diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam bentuk sebagai berikut:

$$y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana: Y = Prestasi kerja karyawan
X₁ = Budaya organisasi
X₂ = Lingkungan kerja fisik
a = Konstanta
b₁, b₂ = Koefisien regresi X₁, X₂
e = Faktor kesalahan (asumsi = 0)

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas (X₁) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y) digunakan uji F. Jika $F_{sig} < \alpha$ 0,05 maka ada pengaruh nyata variabel bebas terhadap variabel terikat. Demikian pula sebaliknya, jika $F_{sig} > \alpha$ 0,05 maka tidak ada pengaruh nyata variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan untuk menguji pengaruh variabel bebas (X₁) secara parsial digunakan uji t. Apabila $t_{sig} < \alpha$ 0,05 maka variabel tersebut berpengaruh nyata terhadap variabel terikat. Demikian pula sebaliknya, apabila $t_{sig} > \alpha$ 0,05 maka variabel bebas tersebut tidak berpengaruh nyata terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Analisis Regresi Berganda

Pengujian dan pembuktian secara empiris pengaruh antara variabel penelitian ini selain menggunakan analisis statistik deskriptif juga digunakan analisis statistik inferensial yaitu analisis regresi linear berganda untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Dari pengujian tadi akan dapat ditarik kesimpulan-kesimpulan berdasarkan penaksiran (inferensi).

Pengujian pengaruh variabel bebas (X₁) secara simultan terhadap variabel terikat (Y) digunakan uji F. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila $F_{sig} < \alpha$ 0,05 maka variabel bebas tersebut berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat. Untuk menguji pengaruh variabel bebas (X₁) terhadap variabel terikat (Y) digunakan uji t. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila $t_{sig} < \alpha$ 0,05 maka variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik tersebut berpengaruh nyata terhadap variabel prestasi kerja karyawan. Demikian pula sebaliknya, apabila $t_{sig} > \alpha$ 0,05 maka variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik tersebut berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan.

Hasil analisis regresi linear berganda yang menguji pengaruh variabel budaya organisasi (X_1), dan lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) pada kantor PT. PLN (Persero) Cabang Kendari dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 2 Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel Bebas	Koefisien regresi (b)	t (signifikan)	Keputusan terhadap hipotesis
Budaya Organisasi	0,215	0,026	Diterima
Lingkungan Kerja Fisik	0,675	0,000	Diterima
Konstanta (a)	0,181		
R	0,834		
R Square (R^2)	0,696		
F _{Sig}	0,000		

Sumber: Data Primer Diolah

Hasil analisis data , selanjutnya dapat disusun persamaan regresi ganda sebagai berikut:

$$Y = 0,215X_1 + 0,675X_2$$

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja Karyawan

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Lingkungan Kerja Fisik

b_1 = 0,215

b_2 = 0,675

Koefisien determinan yang menunjukkan dengan nilai R Square (R^2) diperoleh sebesar 0,696 menggambarkan bahwa kontribusi variabel budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) dapat menerangkan variasi terhadap perubahan variabel prestasi kerja karyawan sebesar 69,6% dan sisanya sebesar 30,4%. Besarnya perubahan tersebut dipertegas pula dengan nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,215 dan lingkungan kerja fisik sebesar 0,675.

Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis pertama bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor PT. PLN (Persero) Cabang Kendari dapat dibuktikan dengan nilai signifikan t (t_{sig}) sebesar = 0,026 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($t_{sig} 0,026 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Hasil pengujian hipotesis kedua bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor PT. PLN (Persero) Cabang Kendari dapat dibuktikan dengan nilai signifikan t (t_{sig}) sebesar = 0,000 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($t_{sig} 0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa

variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Hasil pengujian hipotesis ketiga bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor PT. PLN (Persero) Cabang Kendari dapat dibuktikan dengan nilai signifikan F (F_{sig}) sebesar = 0,000 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($F_{sig} 0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Atas dasar ini pula variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel yang signifikan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor PT. PLN (Persero) Cabang Kendari.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi organisasi pada Kantor PT. PLN (Persero) Cabang Kendari yang dinilai berdasarkan persepsi responden atas inovasi memperhitungkan resiko, memberi perhatian pada setiap masalah secara detil, berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai, berorientasi kepada semua kepentingan anggota, agresif dalam bekerja, mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja, sudah baik. Kondisi tersebut dipertegas dengan nilai signifikan pengaruh variabel budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan yang lebih kecil dari nilai $\alpha 0,05$ pada tingkat kepercayaan 95% artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung beberapa pendapat dan teori tentang budaya organisasi yang dikemukakan oleh Schein, 1992 (Moeliono, 2004) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar, diciptakan, diketahui dan dikembangkan oleh suatu kelompok untuk mengatasi masalah ekstensi dan integrasi internal, sehingga dianggap perlu untuk diajarkan kepada para anggota baru sebagai cara yang benar dalam memandang, berfikir dan berperasaan mengenai masalah yang dihadapi. Artinya bahwa bila dalam suatu organisasi sudah terdapat nilai-nilai yang dianut bersama, maka orang-orang akan merasa tenang dalam organisasi tersebut karena tahu apa yang harus dikerjakan. Perasaan komitmen ini akan berkembang menjadi loyalitas yang memacu pegawai untuk bekerja keras. Budaya yang kuat akan menghasilkan keseragaman sasaran sehingga kegiatan organisasi lebih mudah diarahkan. Dengan demikian budaya organisasi menjadi dasar untuk membangun pembentukan sumber daya manusia yang handal dalam sebuah organisasi. Hal ini adalah pandangan umum tentang dominasi hubungan budaya organisasi dengan kinerja individu (Robbins, 2003).

Kotter dan Hasket (1992) menyatakan bahwa budaya yang kuat sering dikatakan membantu kinerja karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa dalam diri pegawai. Kadang-kadang ditegaskan bahwa nilai-nilai dan perilaku yang dianut bersama membantu orang merasa nyaman dalam bekerja

untuk sebuah organisasi, rasa komitmen selanjutnya membuat orang berusaha lebih keras.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik pada Kantor PT. PLN (Persero) Cabang Kendari yang dinilai berdasarkan persepsi responden atas penerangan ditempat kerja, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, hubungan antar karyawan, sudah baik. Kondoisi tersebut dipertegas dengan nilai signifikansi pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja karyawan yang lebih kecil dari nilai α 0,05 pada tingkat kepercayaan 95%, artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung beberapa pendapat dan teori tentang lingkungan kerja fisik yang dikemukakan oleh Bambang Kussriyanto (1991) lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang bekerja dilingkungan kerja fisik yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja fisik yang tidak memadai dan mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja tersebut akan rendah. Misalnya seorang karyawan bertugas memisahkan benda-benda kecil yang satu sama lainnya hanya dapat dibedakan berdasarkan selisih warna yang tipis, sementara ruangan tempat kerja tidak memperoleh penerangan yang cukup. Berapapun perangsang yang diberikan demi ketepatan kerjanya, karyawan yang bersangkutan akan tetap membuat banyak kesalahan. Buruknya penerangan yang bersangkutan akan tetap membuat banyak kesalahan. Buruknya penerangan didalam ruang kerjanya menjadi hambatan untuk berprestasi, karyawan tersebut akan segera kehilangan gairah kerja, dan selanjutnya malahan tidak akan berusaha bekerja dengan lebih baik, bahkan bisa menimbulkan masalah gangguan pada indra penglihatannya.

SIMPULAN

Penulis menyimpulkan beberapa hal, yaitu: 1) Budaya organisasi yang diukur atas inovasi memperhitungkan resiko, memberi perhatian pada setiap masalah secara detil, berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai, berorientasi kepada semua kepentingan anggota, agresif dalam bekerja, mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja, berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan; 2) Lingkungan kerja fisik yang diukur atas penerangan ditempat kerja, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, hubungan karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang turut membantu penulis dalam menyelesaikan penyusunan artikel ini, khususnya

kepada Kepala Editor dan Tim Editor Jurnal Ilmu Manajemen Sosial Humaniora, LPPM Universitas Muhammadiyah Kendari.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (1992). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (1991). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Alex S. Nitisemito. (1996). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Alex S. Nitisemito. (2000). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed. 3). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Baskorowati, E. (1987). *Perbedaan Stress Kerja, Prestasi Kerja, Kepuasan kerja pada Kepribadian Tipe A dan B pada Karyawan menengah PT Perkebunan XII-XII dan XXIV-XXV* (persero).
- Beach, Lee Roy. (1993). *Making The Right Decision Organizational Culture, Vision and Planning*. United States of America: Prentice-Hall Inc.
- Binawan Nur Tjahjono dan Tri Gunarsih. (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Marga Propinsi Jawa Tengah*. Jurnal Hal. 1-8.
- Buchanan, David; Hucznski, Andrzej. (1997). *Organizational Behavior an Introductory Text*. Third Edition. Europe: Prentice Hall.
- Bliss, Wliam G. (1999). *Why is Corporate Important?*. Work force pp 8-9
- Dharma, A. (1985). *Manajemen Prestasi Kerja*. Edisi Pertama. Jakarta: Rajawali.
- Eka Idham Lip K Lewa dan Subowo. (2005). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon*. Jurnal Hal. 129-140.
- Eti Indriani dan Hari Waluyo. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Karangayar Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*. Stie AUB Surakarta.
- Flippo, Edwin, B. (1992). *Manajemen Personalia*. Jilid 1 edisi VI. Erlangga: Jakarta.
- Glaser, Susan R; Zamanou, Sonia and Hacker Kenneth. (1987). *Measuring and Interpreting Organizational Culture*. *Management Communication Quartely*, Vol.1 No.2 pp 173-178.
- Hofstede, Geert. (1986). *Culture's Consequences, International Differences in Work - Related Values*. Sage Publication, Beverly Hills/London/New Delhi.
- Handoko, H.T. (1987). *Management Personalia dan Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-2. Yogyakarta: BPPE
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hair, Jr. J.F, R.E Anderson, R.L. Tatham, and W.C. Black. (2006). *Multivariate Data Analysis with Reading*. New York: Macmillan Pub. Company.
- H. Teman Koesmono. (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 7 No.2 September 2005:171-181.

- Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10 No. 2, September 2008: 124-135.
- Indrawijaya, Adam. (1989). *Perilaku Organisasi*. Cetakan Keempat. Bandung: Penerbit Sinar Baru.
- Joko, Purnomo. (2008). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara*. Jurnal Hal. 1-11.
- Kustartini. (1971). *Pokok-Pokok Tentang Penilaian dan Pembawaan Hasil Kerja*. Bulletin No.7, BPA UGM.
- Kussriyanto, Bambang. (1991). *"Manajemen Produktivitas Karyawan"*. PT. Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.
- Kotter, Jhon P. and Heskett, James L. (1992). *Corporate Culture and Performance*, New York: The Free Press, A Division of Mac Millan, Inc.
- Kartono, Kartini. (1994). *Psikologi Sosial untuk Manajemen, Perusahaan dan industri*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, Robert, Kinicki, Angelo. (1995). *Organizational Behavior, Third Edition, Printed in The United State of America*: Richard D. Irwin Inc.
- Masrun (1979). *Analisis Item*. Fakultas Psikologi UGM.
- Mangkunegara,A. (1984). *Psikologi Perusahaan*. Bandung: Tri Guna Kerja
- Manullang. (1984). *Manajemen Sumber Daya Manusia 1*. Yogyakarta: Audi Offset.
- Munandar,A.S. (1988). *Psikologi Industri*. Jakarta: CV Kurnia
- Malhotra, N.K. (1996). *Marketing Research*. London: Prentice-Hall International, Inc.
- Margiati L. (1999). Stres Kerja Latar Belakang Penyebab dan Alternative Pemecahannya. Jurnal Masyarakat dan Politik, Surabaya: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
- Molenaar, Keith. (2002). Corporate Culture, a Study of Firm With Outstanding Consideration Safety. *Prosesional Safety*, pp 18-27.
- Purnomo, Hari. (2000). *" Modul Praktikum: iklim kerja, Temperatur, Kepercayaan, Kebisingan"*, edisi pertama, Laboratorium PSK dan Ergonomi Teknik Manajemen Industri, Fakultas Teknologi Industri, UII, Yogyakarta.
- Rao, T.V. (1986). *Penilaian Prestasi kerja: Teori dan Prektik* (Terjemahan: Mulyana). Jakarta: Btnamean Pressindo.
- Recardo dan Jully. (1997). *Perilaku Organisasi* (Terjemahan Erly Suwardi). Salemba Empat: Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (1996). *Perilaku Organisasi, Konsep-Kontroversi-Aplikaso*, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT.Prenhalindo.
- Simamora Hendry. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE-YKPN: Yogyakarta.

- Soedjono. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 7. No. 1, Maret 2005: Hal. 22-47
- Syarif Rusli. (1987). *Produktivitas*. Bandung: Penerbit Angkasa.
- Singarimbun, M & Effendi, S. (1995). *Metode Penelitian Survey*. LP3ES: Jakarta.
- Sudjana (1996). *Metode Statistik*. Tarsito: Bandung.
- Swasto, Bambang. (1996). *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pengaruhnya Terhadap Kinerja dan Imbalan*. Malang: FIA dan FAPET, Universitas Brawijaya.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.
- Suryadi Perwiro Sentono. (2001). *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Asia dan Timur Jauh. Bumi Aksara: Jakarta.
- Teguh, Muhammad. (1999). *Metode penelitian ekonomi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Tampubolon, Manahan. (2003). *Perilaku Keorganisasian*. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Vera Parlinda dan M. Wahyuddin. (2009). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta*.